



veille juridique



Au sommaire ce mois

CDI après un CDD : attention à la période d'essai.....1	TVA : les règles de facturation changent.....3
Les cotisations RSI d'un gérant sont un salaire.....1	Après l'échec du DIF voici le CPF.....3
Temps partiels : il faut toujours un écrit.....2	Mutuelles : pas d'obligation mais des recommandations. 3
Déclarez vite vos avoirs à l'étranger.....2	SMIC : 9 € 53.....4
TVA : comment faire au 1er janvier 2014 ?.....2	RSI : zéro papier.....4

CDI après un CDD : attention à la période d'essai

Un salarié est embauché en contrat à durée déterminée pour une semaine. Son contrat prend fin. Quelques jours plus tard, son employeur lui propose un contrat à durée indéterminée avec une période d'essai d'un mois.

Cette période d'essai est-elle valable ?

Le Code du Travail (art.L 1243-11) le permet.

Mais attention : la durée déjà effectuée au titre du premier contrat (le CDD) doit être déduite de la période d'essai du contrat à durée indéterminée.

En l'espèce : la période d'essai d'un mois doit être diminuée de la semaine effectuée en CDD.

Cass. soc. 9 octobre 2013 n° 12-12.113 (n° 1624 FS-PB), B. c/ Sté Minelli

Déclarez vite vos avoirs à l'étranger

Tout résident fiscal français doit informer l'administration fiscale des avoirs qu'il détient à l'étranger (comptes bancaires, contrats d'assurance-vie...).

A défaut, le contribuable encourt les peines suivantes :

- une amende de 10 000 € (ou 1 500 € s'il s'agit

d'un compte tenu dans un Etat lié à la France par une convention permettant l'accès aux renseignements bancaires),

- ou, depuis 2012, si son montant est supérieur, une amende égale à 5 % du solde créditeur lorsque le total des soldes créditeurs des comptes à l'étranger non déclarés est égal ou supérieur à 50 000 €.

Par ailleurs les sommes susceptibles de faire l'objet d'un redressement fiscal sont passibles d'une majoration de 40 %, éventuellement portée à 80 % dans les cas les plus graves, et des intérêts de retard (4,80 % par année de retard).

Une circulaire ministérielle du 21 juin 2013 prévoit des **mesures d'atténuation** en cas

régularisation spontanée.

- les contribuables qui ont reçu les avoirs non déclarés par donation ou succession ou qui ont placé les avoirs sur un compte étranger alors qu'ils n'étaient pas résidents fiscaux de France, et qui n'ont pas la qualité de fraudeur actif, verront l'amende pour manquement déclaratif plafonnée à 1,5 % des avoirs au 31 décembre et la majoration pour manquement délibéré réduite de 40 % à 15 %.
- les contribuables qui ont la qualité de fraudeur actif verront l'amende pour manquement déclaratif plafonnée à 3 % des avoirs au 31 décembre et la majoration pour manquement



délibéré réduite de 40 % à 30 %.

Les fraudeurs « passifs » sont essentiellement ceux qui ont reçu des donations à l'étranger sans les déclarer.

Circulaire ministérielle du 21 juin 2013

Les cotisations RSI d'un gérant sont un salaire

Les gérants de SARL (ou EURL) sont assujettis soit au régime social des indépendants (RSI) s'ils sont majoritaires (ils détiennent plus de 50 % des parts), soit au régime des salariés s'ils sont minoritaires.

Lorsque le gérant dépend du RSI, c'est généralement la société qui paie les cotisations.

Mais cela n'est pas automatique. Car il s'agit de charges sociales personnelles. Les gérants reçoivent d'ailleurs souvent leurs bordereaux d'appel de cotisations à leur domicile.

Pour que la société les prenne en charge, il convient que l'assemblée générale annuelle des associés le prévoit.

A défaut ces cotisations restent à la charge du gérant.

Toutefois la Cour d'Appel de Paris vient de juger que, même en l'absence d'approbation par l'assemblée générale annuelle, dans la mesure où la société assurait depuis plusieurs années le versement des cotisations et que celles-ci figuraient dans ses comptes, elles devenaient une charge de la société.

Cette décision ne doit toutefois pas faire oublier que, en cas de défaillance de la société (dépôt de bilan...), le gérant reste personnellement responsable de ses charges de RSI.

Par ailleurs, vis à vis de la taxation à la CSG, ces cotisations versées par la société pour son dirigeant sont assimilées à un salaire !

CA Paris 17 octobre 2013 n° 12/11719, ch. 5-9, Pastor ès qual. / Glachant

Temps partiels : il faut toujours un écrit

Le droit du travail n'oblige pas en principe qu'un contrat de travail soit écrit. On en connaît les conséquences : en l'absence de preuve, le contrat est réputé à durée indéterminée et à temps plein.

On en déduit qu'il faut nécessairement un écrit pour un contrat à durée déterminée ou à temps partiel. La loi d'ailleurs le prévoit expressément.

La Cour de Cassation vient de rappeler que toute modification de ce type de contrat, ce que l'on appelle

un avenant, doit également être écrit. En l'espèce la Cour s'est prononcée sur le cas d'un temps partiel dont la durée avait été réduite (en accord avec le salarié ou non). Faute d'avoir rédigé un avenant le salarié a pu obtenir le paiement des heures prévues au contrat alors même qu'il ne les avait pas effectuées.

Cass. soc. 19 septembre 2013 n° 12-14.872 (n° 1413 F-D), A. c/ Sté Augias propreté

TVA : comment faire au 1er janvier 2014 ?

À partir du 1er janvier 2014, les taux de TVA vont être modifiés :

- le taux normal, qui s'applique à la majorité des biens et des prestations de service, passera de 19,6 % à **20 %** ;
- le taux intermédiaire, qui concerne notamment la restauration, la vente de produits alimentaires préparés, les transports, les travaux de rénovation dans les logements anciens, sera relevé de 7 % à **10 %** ;
- le taux applicable en Corse passera de 8 % à 10 %.
- les taux réduits qui s'appliquent notamment à la nourriture et aux médicaments resteront inchangés.

Comment savoir à partir de quelle date il faut modifier votre taux de TVA ?

Deux cas se présentent :

- vous vendez des biens (fabrication, négoce...) : c'est la **date de la livraison** qui fixe le taux.
- Vous vendez du service : c'est la **date de la prestation** qui fixe le taux.

Exemple :

- vous livrez une machine le 31 décembre 2013, vous appliquerez un taux de 19,6 % sur votre facture. Si vous la livrez le 1er janvier 2014, vous appliquerez un taux de 20 %.
- vous réparez une machine le 31 décembre 2013, vous appliquerez un taux de 19,6 % sur votre facture. Si vous la réparez le 1er janvier 2014, vous appliquerez un taux de 20 %.

Attention :

- dans le cas particulier d'une prestation de services réalisée en 2014 mais payée avant le 31 décembre 2013, c'est l'ancien taux qui s'applique ;
- **ce principe n'est pas totalement applicable aux travaux de rénovation pour lesquels des dérogations existent (voir notre article dans le bulletin précédent à ce sujet).**

En pratique, les commerçants modifieront le taux de TVA de leur caisse le 1er janvier 2014.

Les entreprises qui établissent des factures vérifieront la date de la prestation ou la date de la livraison pour appliquer le bon taux.

TVA : les règles de facturation changent

L'administration commente les nouvelles règles applicables en matière de facturation (loi de finance rectificative du 29 décembre 2012). Ces dispositions sont applicables depuis le 1er janvier 2013.

Parmi les principales modifications, à noter :

- dans le cas où un client émet la facture à la place du fournisseur ou du prestataire, il y a lieu d'indiquer la mention « Autofacturation ».
- en cas d'application d'un régime de la marge, devra figurer sur la facture, selon le cas, la mention « Régime particulier - agences de voyages », la mention « Régime particulier - Biens d'occasion », la mention « Régime particulier - Objets d'art » ou la mention « Régime particulier - Objets de collection et d'antiquité » ;

L'administration précise également les modalités de mise en place de la facturation électronique. Depuis le 1er janvier 2013, il est possible de recourir à la transmission de facture sous forme électronique selon les modalités suivantes :

- sous forme de message EDI (fichier informatique normalisé contenant les informations de la facture) ;
- sous forme d'image (pdf...) de facture avec signature électronique (certificat délivré par un prestataire de services de certification dûment habilité) ;
- toute autre solution technique sous réserve de mettre en place des contrôles documentés et permanents pour établir de manière fiable le lien entre la facture émise et la vente réellement effectuée (CGI art. 289, VII).

Pour plus de précisions sur ce point, il convient de consulter le bulletin officiel des impôts indiqué en référence de cet article.

BOI-TVA-DECLA-30-20 et suivants

Après l'échec du DIF voici le CPF

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 en avait posé le principe : le Compte Personnel

de Formation est créé. Il remplacera le DIF (Droit Individuel à la Formation). Le dispositif est applicable à compter du 1er janvier 2015. Les grands principes :

- chaque personne disposera d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- il s'agit d'un compte en heures qui pourra être utilisé individuellement pendant une période d'emploi ou de chômage ;
- les heures de formation devront être qualifiantes (certifications, diplômes...) ;
- tout salarié capitalisera 20 heures par an pendant les 6 premières années, puis 10 heures les 3 années suivantes. Le CPF est plafonné à 150 heures ;
- les heures disponibles sur le DIF seront basculées vers le CPF au 1er janvier 2015 ;
- la demande de formation devra être à l'initiative du salarié ;
- il ne sera pas nécessaire d'avoir l'accord de l'employeur si la formation a lieu en dehors des heures de travail ;
- pour une formation durant le temps de travail, le salarié devra faire une demande au minimum 60 jours (ou 120 jours pour les formations de plus de 6 mois) avant le début de la formation. L'absence de réponse dans un délai d'un mois, à compter de la demande, vaudra acceptation.

Le CPF est en quelque sorte un DIF "portable" tout au long de la vie du salarié.

Comment l'échec de l'un se transformera-t-il en succès de l'autre ? Affaire à suivre...

Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013

Mutuelles : pas d'obligation mais des recommandations

L'Accord National Interprofessionnel instaure une prévoyance complémentaire (mutuelle, indemnités journalières, capital décès) à tous les salariés à compter du 1er janvier 2016 (ou avant pour les conventions collectives qui le décideront).

Le projet de loi prévoyait en outre que les partenaires sociaux (syndicats et patronat) puissent désigner le ou les organismes de prévoyance compétents pour leur branche d'activité. Cette disposition anti-concurrentielle a été annulée par le Conseil Constitutionnel.

Dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2014, c'est finalement le principe de la recommandation qui a été retenu : les partenaires

sociaux pourront recommander un ou plusieurs instituts de prévoyance avec qui ils auront négocié .

Cette solution aura un moins un avantage pour les entreprises : le ou les organismes choisis ne pourront pas refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord et devront appliquer un tarif unique et offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et les salariés concernés.

On peut s'attendre dans les prochains mois à une bataille entre assureurs, les uns laissant sous-entendre que leur organisme est obligatoire (pratique commerciale déjà largement répandue), les autres expliquant (à juste titre) que le choix de l'organisme reste libre.

Cons. const. 19 décembre 2013 n° 2013-682 DC

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 art. 14

RSI : zéro papier

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 prévoit que les déclarations et les paiements de cotisations des travailleurs indépendants devront être dématérialisés au-dessus de certains seuils déterminés par décret.

Quel que soit ce seuil, la tendance à moyen terme est de supprimer toute déclaration papier. Cette démarche s'inscrit dans la continuité du compte RSI accessible sur internet.

On constate en pratique qu'il est infiniment plus efficace d'utiliser internet que de contacter cet

organisme par téléphone ou par courrier (absence de réponse, non prise en compte des courriers...).

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 art. 27, II-A

SMIC : 9 € 53

Le SMIC passe de 9,43 € à 9,53 € brut de l'heure, soit une hausse de 1,1 % au 1er janvier 2014.

Ce montant correspond à un salaire brut de 1445,42 € par mois, soit environ 1.130 € net.

Le coût total pour l'employeur est de l'ordre de 1.850 € (congés payés compris) par mois et peut dépasser 2.000 € dans les entreprises du bâtiment en raison des taux d'accident du travail.

Emmanuel DALOZ **Olivier AGOGUE**
Expert-Comptable **Expert-Comptable**

Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT
 Martine BUQUET
 Marion GRASSET
 Jean-Luc FROQUET
 Emmanuel GONCET
 Maryline PIERRAT
 Laurence SANCHEZ
 Serge VENDRAMINI

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélie GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr



Cabinet Gavard



REPERES

Chômage: toutes catégories confondues (en milliers)

Catégories A,B,C,D,E

